

## KOMANDIRUOTĖS Į STOKHOLMĄ (ŠVEDIJA) ATASKAITA

2014 m. liepos 9 d. Nr.

Vilnius

### 1. Bendra informacija apie stažuotę

Komandiruotės paskirtis – dalykinė stažuotė, įgyvendinant Europos sąjungos iš dalies finansuojamą projektą (SFMIS VP1-1.1-SADM-02-K-01-004) „Pareigūnų gebėjimų ugdymas socialinio dialogo srityje“ (toliau – Projektas), kurį įgyvendina Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas (toliau - NPPSS).



Stazuotė surengta 2014 m. birželio 9-12 dienomis pagal Projekto plane numatytas

*Švedų policijos profesinių sąjungų istorija skaičiuoja antrą šimtmetį*

veiklas bei bendradarbiavimo sutartį tarp

NPPSS ir Švedijos policijos profesinės sąjungos.

Komandiruotės tikslas - susipažinti ir išnagrinėti Švedijos profesinių sąjungų, veikiančių policijoje, muitinėje, pakrančių apsaugos tarnyboje gerą patirtį kolektyvinių santykių srityje, profesinių sąjungų veiklą policijos pareigūnų saugos ir sveikatos srityje.

Delegacijos sudėtis: Vladimir Banel, NPPSS pirmininkas; Vytautas Bakas, Projekto vadovas; Roma Katinienė, Lietuvos policijos profesinės sąjungos pirmininkė; Vytautas Lamauskas, Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos pirmininkas; Virginija Julija Rubikaitė, Muitinės darbuotojų profesinės sąjungos tarybos narė; Edita Milaševičiūtė, Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo informacijos koordinatore, Kęstutis Petrauskas, Sveikatos priežiūros tarnybos vyresnysis patarėjas, Lietuvos Respublikos Ikteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos narys.

Stazuotės išlaidų ataskaita teikiama Europos socialinio fondo agentūrai atskirai.

### 2. Stazuotės darbotvarkė:

Stazuotė truko 2014 m. birželio 9 -12 dienomis pagal iš anksto suplanuotą ir Lietuvos ir Švedijos šalių suderintą darbotvarkę.

- Birželio 9 d. (pirmoji diena) – atvykimas į Stokholmą, įsikūrimas.
- Birželio 10 d. (antroji diena) – vizitas į Švedijos policijos profesinės sąjungos būstinę
- Birželio 11 d. (trečioji diena ) – Vizitas į Policijos padalinį Stokholme, susitikimas su administracijos ir profesinių sąjungų atstovais.



- Birželio 12 d. (ketvirtoji diena) – vizitas į Pakrančių apsaugos ir Muitinės profesinių sąjungų būstinę. Išvykimas į Lietuvą.

### 3. Stažuotės aprašas

Per 3 darbo dienas įvyko 6 teminiai susitikimai, trunkantys po 3 - 4 val. ir susidedantys iš Švedijos policijos, muitinės profesinių sąjungų, pakrančių apsaugos profesinių sąjungų, teritorinės policijos įstaigos atstovų pristatymų, ombucmenų pristatymų, teminių diskusijų ir atsakymų į klausimus. NPPSS veiklos pristatymai nebuvo numatyti, tačiau diskusijose buvo tarpusavyje palyginti Švedijos ir Lietuvos policininkų saugos ir sveikatos organizavimo ypatumai bei patirtis kolektyvinių tarnybos santykių srityje.

Toliau ataskaitoje pateikiama apibendrintos tezės apie stažuotės įvykius:

3.1. Pirmasis susitikimas įvyko Švedijos policijos profesinės sąjungos (ŠPPS) būstinėje. Susipažinome su ŠPPS organizacine struktūra, atsakomybės sritimis, administracijos veiklos organizavimu. Švedijoje profesinės sąjungos nariais yra 95 proc. policijos pareigūnų (daugiau, kaip 20 tūkst. narių). ŠPPS neatstovauja darbuotojų, dirbančių policijoje (ne policijos pareigūnų) interesų. Profesinės sąjungos tarybos nariai yra aiškiai pasiskirstę veiklos sritimis ir už ją atsiskaito kongresui ir tarybai. Kongresas šaukiamas kartą į du metus, jį sudaro 127 delegatai. Profesinė sąjunga padalinta į 26 regionus ir tai iš esmės atitinka Švedijos valstybės administracinį teritorinį suskirstymą. Atskiras sritis sudaro studentai, kuriuos Švedijoje rengia trys mokymo įstaigos. Profesinės sąjungos nariais gali būti policijos studentai. Slaptieji policijos darbuotojai taip pat turi teisę būti profesinių sąjungų nariais, o profesinė sąjunga turi teisę susipažinti su įslaptinta informacija tiek, kiek reikia profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Rinkimus į tarybą organizuoja speciali rinkimų komisija, ji organizuoja kandidatų interviu bei teikia savo išvadą dėl kandidatų.

3.2. ŠPPS tarybos nariai pasiskirstę veiklos sritimis: atlyginimai, įdarbinimas, darbo laikas; pensijos; vadovavimas; sąveika su darbdaviu; darbo aplinka; teisinė pagalba ir teisės reikalų komisija; draudimas; nedarbo kasa; tarptautinis darbas; darbas su studentais; profesinės sąjungos



*Ši patrulių būrio vadė per keliolika minučių gali tapti riaušių malšinimo padalinio nare. Bagažinėje tam yra visa reikalinga amunicija. Defibriliatorius-natsiejama policijos ekipuotės dalis.*

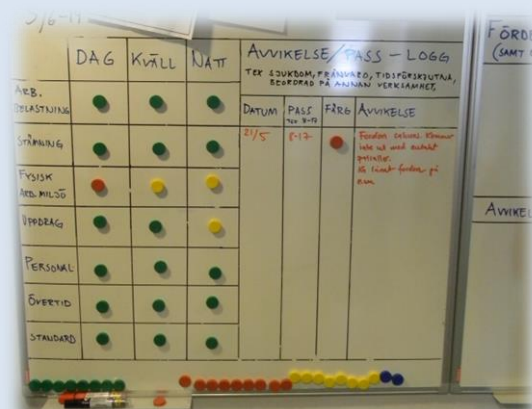


mokymai; lygiateisiškumas; policinė veikla; vidiniai organizaciniai klausimai;; profesinė etika; komunikacija ir leidyba; nuomonės formavimas.

### *Teisinis reguliavimas, trumpa socialinės partnerystės charakteristika*

3.3. Švedijos policijos profesinių sąjungų veikla prasidėjo pirmame XX a. dešimtmetyje ir turi daugiau, kaip 100 metų istoriją. Profesinių sąjungų veiklai aktualiausi įstatymai yra Patikėtinių įstatymas, Kolegialumo įstatymas, Darbo saugos įstatymas. Patikėtinių įstatymas nustato garantijas profesinių sąjungų nariams, vadovams ir profesinių sąjungų patikėtiniams, numato jų teises ir pareigas (pvz. patikėtinis turi teisę vykdyti profesinių sąjungų veiklą tarnybos metu lygiai kaip ir policinę veiklą. Šios dvi veiklos nesupriešinamos, patikėtinis gali būti atleidžiamas nuo tarnybos patikėtinio pareigų atlikimo laikotarpiui ir pan.). Profesinės sąjungos Švedijoje yra labai įtakingos, jos dalyvauja kaip pagrindinis derybininkas ir partneris sprendžiant ekonominius, socialinius, valdymo ir kitus su policijos darbuotojais ir jų veikla susijusius klausimus. Keletas nuostatų iš patikėtinių įstatymo:

- Darbdavys neturi teisės trukdyti patikėtiniui vykdyti savo pareigas;
- Profesinės sąjungos patikėtiniai negali susilaukti blogesnių įdarbinimo sąlygų;
- Jei darbdavys pažeidžia įstatymą, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą ir reikalauti materialinės ir nematerialinės žalos atlyginimo. Pažeidus patikėtinių įstatymą, kolegialumo įstatymą, darbo sąlygų įstatymą teismas iš kalto asmens gali priteisti tiek turtinę, tiek neturtinę žalą.



*Kiekvieną savaitę švedų policijos stoties darbuotojai vertina tarnybos sąlygas pagal septynias kategorijas ir teikia rekomendacijas vadovams.*

3.4. ŠPPS kasdienius klausimus sprendžia ir profesinės sąjungos veiklą užtikrina samdomas personalas – administracija. Administracijos darbuotojai suskirstyti į grupes, kurioms vadovauja taip pat samdomi darbuotojai – ombucmenai. Kiekvienam ombucmeniui priskirtos veiklos sritys (derybų klausimais, teisės klausimais, saugos ir sveikatos klausimais, lygių galimybių ir lygiateisiškumo, vadovavimo, atlyginimų-įdarbinimo-pensijų-darbo laiko klausimais, švietimo klausimais, bendraisiais klausimais, studentų ir buvusiųjų policininkų). Profesinė sąjunga veikia, kaip draudimo tarpininkas ir teikia draudimo paslaugas savo nariams.

3.5. Ombucmenas teisės klausimais savo pranešime nurodė, kad dažniausi ginčai yra dėl atleidimo iš tarnybos. Teisininkai teikia pagalbą pareigūnams, kurie įtariami padarę nusikaltimus. Teisinė pagalba neteikiama, jei nusikaltimas padarytas ne tarnybos metu ir nesusijęs su tarnyba.

3.6. Kolegialumo įstatymas suteikia teisę profesinėms sąjungoms daryti įtaką darbo vietose. Švediškojo modelio esmė ta, kad 70 proc. darbuotojų Švedijoje priklauso profesinėms sąjungoms ir 90 proc. darbdavių – darbdavių asociacijoms. Visa ko pagrindas yra darbo teisės įstatymai, kurie nustato minimalius reikalavimus darbo santykiams. Didžiausia reikšmė čia tenka



kolektyvinėms sutartims – susitarimams tarp darbdavio ir darbuotojo. Vyriausybė ir politikai visiškai nesikiša į derybų procesą ir rezultatą. Švedijoje galioja 650 kolektyvinių sutarčių. Kolektyvinėmis sutartimis galima išsiderėti geresnes sąlygas, nei tos, kurias nustato įstatymai. Ginčus dėl kolektyvinių sutarčių sprendžia tarpininkai. 93 proc. darbuotojų atlyginimai reguliuojami kolektyvinėmis sutartimis, čia nėra minimalaus atlyginimo.

- 3.7. Svarbiausi įstatymai, kuriais remiasi profesinė sąjunga yra patikėtinių įstatymas, Darbo aplinkos įstatymas, Nediskriminavimo įstatymas, Kolegialumo įstatymas. Kolegialumo įstatymas užtikrina profesinių sąjungų įtaką darbo vietoje. Pvz. jis suteikia teisę profesinių sąjungų atstovui susipažinti absoliučiai su visa informacija, susijusia su darbo aplinka. Kolegialumo įstatymas įpareigoja derinti darbdavį interesus ir sprendimus. Darbdavys privalo derėtis su profesine sąjunga. Darbdavys turi aktyvią pareigą teikti informaciją. Privaloma



*Mobilioji policijos būstinė. Taip užtikrinama viešoji tvarka masinių renginių metu.*

teikti informaciją, susijusią su finansavimu ir gamyba. Darbdavys privalo pasirūpinti, kad informacija būtų prieinama profesinei sąjungai, jei ji to nori.

- 3.8. Darbdavys privalo derėtis priimdamas sprendimus, privalu derėtis net ir tuo atveju, jei darbuotojas perkeliamas į kitą darbą. Įstatymai įpareigoja darbdavį pateikti dokumentus susipažinti, jei jais buvo grindžiama derybinė pozicija. Pareiga informuoti profesinę sąjungą apie sprendimus, kurie gali turėti įtakos darbuotojų ekonominiams, socialiniams interesams kyla dar tada, kai sprendimas dar nepadarytas, yra tik idėjos lygio (kai atsiranda mintis kažką keisti). Negalima pradėti derybas po to, kai priimamas sprendimas, profesinei sąjungai turi būti sudaroma galimybė daryti įtaką sprendimui iki jis priimamas. Jei darbdavys nesidera, profesinė sąjunga gali prašyti teismo priteisti žalą. Pvz. teismų praktikoje įprasta, kad pažeidus kolegialumo įstatymą iš darbdavio priteisiama 50 tūkst. kronų (apie 12 tūkst. litų) žalos profesinei sąjungai, jei neteisėtas sprendimas paliečia vieną žmogų. Įdomu tai, kad neturtinė žala pažeidus kolegialumo įstatymą priteisiama profesinei sąjungai.
- 3.9. Kolegialumo įstatymas suteikia galimybes profesinei sąjungai daryti įtaką sprendimų paieškos ir priėmimo stadijoje, o darbdavys įpareigojamas savo sprendimus derinti ir teikti profesinei sąjungai jų projektus ar ketinimus. Tai nereiškia, kad darbdavio teisė savarankiškai priimti sprendimus kaip nors ribojama. Kolegialumo įstatymas suteikia teisę profesinei sąjungai stabdyti sprendimus. Įstatymai Švedijoje yra sukurti taip, kad užtikrinama darbuotojų interesų apsauga. Jei šalys nesusitaria dėl kokio nors klausimo, derybos perkeliamos į antrinį lygį. Ombudmenas derybų procesą Švedijoje apibūdina sentencija „protingas darbdavys turi įsiklausyti į tai, ką sako profesinė sąjunga. Tačiau profesinė sąjunga negali reikalauti, kad darbdavys būtų protingas.“



- 3.10. Rotacija. Policijos vadovai skiriami 6 metams, kadencija dar gali būti pratęsiama 3 metams. Vėliau galima dalyvauti konkurse, tačiau asmens, kurio kadencija pasibaigė įdarbinimo garantijos išlieka visais atvejais.



- 3.11. Civiliai darbuotojai policijoje paprastai dirba tyrimų srityje, jie atilieka ikiteisminius tyrimus.

- 3.12. Vairavimas esant neblaiviam yra nesuderinamas su tarnyba. Tačiau darbdavys privalo padėti pareigūnams, turintiems priklausomybių, susidoroti su problema. Užtikrinama pagalba ir rehabilitacija.

### *Sauga ir sveikata*

- 3.13. Darbo aplinka ir darbo aplinkos įstatymas. Pagrindinė informacija apie darbo sąlygas, aplinką, darbuotojų teises, mokesčius yra pateikiama Lietuvių kalba specialiai sukurtoje svetainėje [www.av.se](http://www.av.se). Policija savo darbą dirba tokioje aplinkoje ir sąlygomis, kai visi kiti ją palieka. Tinkama darbo aplinka privalo rūpintis darbdavys. Tam, kad ji būtų tinkama suvienijamos profesinių sąjungų ir darbdavių pastangos. Darbo aplinkos įstatymas pradėjo veikti XX a. pradžioje. Iš pradžių labiau akcentuota fizinė aplinka, vėliau įtrauktas psichosocialinis aspektas. Darbo aplinkos įstatymas pagrindinį dėmesį skiria prevencijai. Darbdavys privalo sudaryti tinkamas ir saugias darbo sąlygas, o rizikos veiksnius kuo greičiau pašalinti. Įstatyme numatytos profesinių sąjungų teisės ir pareiga skirti asmenis, atsakingus už saugią darbo aplinką. Įstatymas įpareigoja ištirti net menkiausią incidentą, susijusį su neigiama darbo aplinkos įtaka darbuotojui.

- 3.14. Profesinė sąjunga skiria savo patikėtinius, kurie teikia pasiūlymus darbdaviui, stebi darbo aplinką. Patikėtinių teisės ir pareigos nustatytos darbo aplinkos įstatyme. Patikėtinių teisės aptariamoms kolegialumo ir patikėtinių įstatymuose. Pagrindinės patikėtinio funkcijos yra:

- Sekti priemonės, kurias taiko darbdavys siekdamas užtikrinti tinkamą ir saugią darbo aplinką;
- Dalyvauja darbdaviui planuojant naujas investicijas, patalpas, procesus;
- Dalyvauja tvirtinant ilgalaikius darbo aplinkos planus.

- 3.15. Darbdavys privalo informuoti patikėtinį apie visas priemones, kurios lemia darbo aplinką. Patikėtinių įstatymas užtikrina, kad patikėtinius darbo metu atlieka savo kaip patikėtinio pareigas, turi teisę susipažinti su visa jam reikalinga informacija. Ginčus tarp patikėtinio ir darbdavio sprendžia teritorinė darbo aplinkos inspekcijos įstaiga. Jos rekomendacijos privalomos. Darbo aplinkos patikėtinis turi nemažus įgaliojimus užtikrinant pareigūnų darbo aplinkos saugumą. Jis gali sustabdyti procesus arba uždrausti vykdyti pareigas (pvz. policijoje buvo uždraustos vykdyti pareigos pareigūnams per vadinamąją ginklų amnestiją. Pagrindas tas, kad nebuvo surengti mokymai pareigūnams, kaip priimti iš gyventojų ginklus. Kitas pavyzdys –



du policininkai buvo paskirti saugoti valstybės saugomą liudytoją, nors nebuvo tam pasiruošę. Profesinės sąjungos patikėtinis uždraudė šią veiklą minėtiems pareigūnams). Šiuo metu švedų policijos darbuotojai turi rūpesčių su „sergančiais pastatais“, kaip paminėjo A. Nellberg, kuri yra apsilankiusi Vilniaus apskr. VPK 6 PK, toks pastatas Švedijoje būtų užkonservuotas, o darbuotojams uždrausta prie jo artintis.

3.16. Patikėtinis savo veiklą vykdo tarnybos metu ir jam mokamas atlyginimas iš įstaigai skirtų lėšų. Darbdavys privalo pasirūpinti darbuotojų saugos atstovo kompetencija.

3.17. Keli pavyzdžiai, kaip užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata:

- Pvz, Stoholmo policininkai, kurie dirba priemiesčiuose, į darbą vyksta grupėmis saugumo sumetimais. Čia dirbantys pareigūnai nepalieka automobilių bet kur, nes juos dažniausiai subraižo, sugadina.
- Tuberkuliozės arba hepatito prevencija sprendžiama apmokant pareigūnus, aprūpinant pirštinėmis, mokant kratų taktikos. Pvz, pareigūnas pats nekiša rankų į kišenes, jas paprašoma išversti. Yra specialūs priemonių planai, ką daryti, jei pareigūnas įsiduria su adata. Pareigūnai skiepijami nuo užkrečiamų lygų.

Naudojamos specialios pirštinės, kurios atsparios įdūrimams, įpjovimams. Automobiliuose yra specialūs gaubtai, kurie apsaugo nuo spjūvių. Policininkai, kurie dirba su šunimis, privalomai skiepijami. Pilotai ir narai kasmet privalo pasitikrinti sveikatą.

- Visi gatvėje dirbantys pareigūnai dėvi neperšaukamas lengvas liemenes, automobilio bagažinėje yra pilna riaušių ekipuotė, defibriliatorius. Pareigūno savaitės darbo trukmė yra 39 val.
- Pareigūnai, turintys priklausomybių atleidžiami tik tada, kai išnaudojamos visos priemonės jam padėti. Pareigūnas negali būti atleistas vien dėl to, kad jis turi priklausomybę jei nepadaro nusikaltimo.
- Švedijoje veikia nemažai renginių, skirtų saugai ir sveikatai. Kasmet rengiamos specialios mugės, Švedijos atstovai vyksta į Europos darbo aplinkos savaitės renginius.

3.18. Švedijoje sveikatos draudimas yra dviejų lygių – darbdavio (pagrindinis, privalomas) ir profesinių sąjungų (papildomas, laisvanoriškas). Profesijos, kurių paskirtis rūpintis kitais dažniausiai nesugeba pasirūpinti savimi, - tokie yra tyrimų rezultatai.

Lena Nitz – Švedijos policijos profesinės sąjungos pirmininkė papasakojo apie tai, kad šiuo metu vyksta ypač svarbi ir stambi Švedijos policijos reforma. Reformos tikslas – sumažinti sprendimų lygių skaičių ir priartinti policiją prie visuomenės, prie žmogaus.



*Profesinių sąjungų socialinė kampanija "Kiek tu vertas?". Švedijoje net 97 proc. pareigūnų yra profesinių sąjungų nariai*



Siekama, kad tarp sprendimo priėmėjo ir galutinio vykdytojo būtų ne daugiau, kaip trys sprendimo priėmimo lygiai (šiuo metu - 14). Švedijoje siekiama centralizuoti policiją-suvienyti 23 policijos skyrius į vieną. Švedijos policijos reformos tikslas yra suteikti daugiau galių policininkams priimti sprendimus.

### *Apsilankymas Stokholmo policijos stotyje*

3.19. Aplankyta viena iš Stokholmo policijos stočių, kur, be kita ko, susipažinta su policininkų darbo aplinka saugos ir sveikatos aspektu (darbo kabinetai, personalo poilsio ir maitinimosi patalpos, darbo vietos areštinėje, autotransporto priemonės, jų komplektacija, policininkų uniforma, apranga ir kt). Policijos stoties vadovas ir profesinės sąjungos įgaliotinis pristatė policijos reformos tikslus ir administracijos bendradarbiavimo su profesine sąjunga procesą.

3.20. Pagrindinės policijos veiklos kryptys yra trys:

- Įsikišamoji, kai reikia nutraukti pažeidimus, apsaugoti žmogų ir visuomenę;
- Nusikaltimų prevencija;
- Tiriamoji veikla.

3.21. Siekiama įtraukti profesinės sąjungos atstovus į vadovaujančios grupės veiklą. Darbo aplinka neatsiejama nuo policijos veiklos. Bendravimas su profesine sąjunga itin naudingas vadovui, nes užtikrina sprendimų kokybę. Darbo aplinkos atstovai padeda ypatingai tada, kai tiriami incidentai ir būtina viską tinkamai įforminti, užtikrinti procedūras, formuluoti rekomendacijas, kaip vengti incidentų, šalinti jų priežastis.

### *Debriefing'o metodas*

3.22. Debriefing'as – išklausymo metodas - psichologinės paramos sistema, kuri, viena vertus, skirta asmens pasirengimui psichologines krizes suvaldyti (abilitacija), kita vertus, skirta kaip neatidėliotina psichologinės pagalbos priemonė darbuotojams, kurie patyrė stresą (pvz. išvykus į įvykio vietą, kur žūna vaikai arba daug žmonių) jų normaliai psichologinei savijautai atstatyti (postvencinė readaptacija). Debriefing'as plačiai naudojama visoje Švedijos policijoje. Policininkams, priklausomai nuo aplinkybių, taikomas individualus arba (ir) grupinis debriefing'as. Svarbi aplinkybė ta, kad debriefing'ą vykdo specialiai tam apmokyti policijos darbuotojai – savanoriai. Sudaromos būdinčios Debriefing'o komandos, todėl ši pagalba pareigūnams prieinama ištisą parą. Debriefing'o sistema yra privaloma darbdaviui ir darbuotojui. Tam tikrais atvejais darbuotojas



*Nepaisant to, kad kiekviename viešojo transporto autobuse yra Wi Fi, švedai turi savo policijos žurnalą, kurį kartą per ketvirtį nemokamai gauna kiekvienas pareigūnas. Čia aprašoma ne tik garsiausios bylos, duodami patarimai pareigūnams, pristatomas užsienio šalių pareigūnų gyvenimas.*



tiesiog privalo susitikti su Debriefing'o komanda tam, kad išvengti didesnių psichologinių problemų. Debriefing'o komandos užduotis – įvertinti situaciją (diagnozuoti) ir pateikti rekomendacijas pareigūnams bei darbdaviui kaip elgtis konkrečioje situacijoje (pvz. prieš rimtesnę operaciją, riaušių malšinimo operaciją ir kt.), arba kaip padėti konkrečiam pareigūnui, kuris jau patyrė stresą. Ši sistema iš pradžių buvo priimta labai priešišškai, tačiau po kelių metų be jos Švedijos policijos veiklos organizavimas tapo neįsivaizduojamas.

### **Profesinių sąjungų mokymai.**

- 3.23. Profesinės sąjungos savo delegatams, įgaliotiniams, saugos ir sveikatos atstovams, padalinių vadovams, patikėtiniams, tarybų nariams turi specialią mokymų programą. Tai viena svarbiausių profesinės sąjungos veiklos sričių ir tam skiriama reikšminga profesinių sąjungų biudžeto dalis. Mokymai yra septynių pakopų. 6 ir 7 pakopa yra universitetinio lygio studijos, kurios vykdomos universitetuose. Tokiu būdu mokymai apima visų grandžių profesinių sąjungų renkamųjų ir skiriamųjų narių mokymus. Mokymai vykdomi kasmet, sudarytos specialios mokymų programos. Mokymuose praleistas laikas prilyginamas tarnybos laikui.
- 3.24. Susitikimas su Muitinės ir pakrančių apsaugos profesinių sąjungų vadovu. Susitikimo metu susipažinome su šių specializuotų tarnybų veikla. Šių tarnybų pareigūnai kaip didžiausią problemą kelia pareigūnų saugumo klausimus. Antai šių tarnybų pareigūnai neturi teisės naudoti ginklų, išskyrus atvejus, kai tai daroma savigynos tikslais. Darbo užmokesčio dydis yra vidutiniškai didesnis už policijos pareigūnų. Šių tarnybų profesinė sąjunga veikia autonomiškai, tačiau tampriai bendradarbiauja su policijos profesine sąjunga. Pakrančių apsaugos ir Muitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkas papasakojo (pristatė) apie kolektyvinių darbo santykių lygius ir derybų procesą bei jų įtaką sprendimams.

## **4. Stažuočių išdavos, rekomendacijos:**

- 4.4. Švedijoje, skirtingai nei Lietuvoje, policijos, muitinės, pakrančių apsaugos profesinės sąjungos jungia apie 95-98 proc. visų pareigūnų. Profesinėms sąjungoms yra deleguotos kai kurios valstybės funkcijos, tame skaičiuje, pareigūnų papildomo draudimo administravimo, darbo aplinkos (darbuotojų saugos ir sveikatos) priežiūros, įdarbinimo sąlygų funkcija.
- 4.5. Skirtingai nei Lietuvoje, ne įstatymai, o kolektyvinės sutartys (šakos, įmonės) nustato darbo apmokėjimo, darbo laiko, darbo ir poilsio, darbo aplinkos ir priežiūros, įdarbinimo sąlygas.
- 4.6. Pareigūnų profsąjungos iš pareigūnų atrenka savo patikėtinius darbo aplinkos priežiūrai ir juos tuo tikslu apmoko. Policijos įstaigose nėra darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų. Darbo aplinkos klausimai, dėl kurių su vadovu sutarimo nerandama, priklausomai nuo šių klausimų pobūdžio, perduodami spręsti arba teritorinei valstybinės darbo inspekcijos įstaigai arba profesinės sąjungos centrinei būstinei.





4.7. Švedijoje policijos pareigūnų periodinių profilaktinių sveikatos tikrinimų darbdavys neorganizuoja, tačiau policininkai privalo atlikti fizinio pasirengimo testus, kurie sudėtingesni ir sunkiau įveikiami nei Lietuvoje. Esminis skirtumas yra tas, kad Švedijoje policininkas



*Lietuvos delegacija. Už mūsų nugarų - keturiomis eilėmis išdėstyta švedų policijos profesinių sąjungų lyderių garbės lenta.*

privalo atlikti ir fizinę jėgą atskleidžiantį testą. Fizinio pasirengimo testų normatyvai skirtingai priklausomai nuo policijos padalinio paskirties, vyrams ir moterims dažnai taikomi tie patys, arba labai panašūs fizinio pasirengimo normatyvai.

4.8. Išskiriami 2 svarbiausi švedų policijos pareigūnų veikiančios profesinės rizikos veiksniai: ergonominis ir psichosocialinis. Profesinės rizikos ergonominių veiksnių prevenciją įgyvendina darbdavys, iškylančias problemas, darbuotojų poreikių ir darbdavio galimybes stebi, vertina bei teikia pasiūlymus aukščiau minėtasis profesinės sąjungos patikėtinis.

4.9. Profesinės rizikos psichosocialinių veiksnių prevencija Švedijos policijoje daugiausiai įgyvendinama per išklauso komandas. Šios komandos paprastai susideda iš 2-3 specialiai tam tikslui apmokytų pareigūnų, veikia teritoriniu principu, jų veikla vykdoma pamainomis, ištisą parą. Išklauso komandos nario vykdoma veikla įskaitoma į šio pareigūno darbo laiką. Išklauso komandos paslaugų įvairiausiais psichologinės savijautos klausimais gali kreiptis pareigūnas, pareigūno tarnybos vadovas, įstaigos vadovas. Pareigūno susitikimas su išklauso komanda vadovo pavedimu yra privalomas. Išklauso komanda taip pat kviečiama dėl kolektyvinės psichologinės paramos, pavyzdžiui, po sudėtingų, įtemptų policijos operacijų. Įprastai išklauso komanda nustato postvencinės psichologinės (profesionalios) reabilitacijos, abilitacijos, psichologo, gydytojo psichiatro konsultacijos ir kt. poreikį.

4.10. Svarstyta galimybė, atsižvelgus į Švedijos patirtį, šiuo metu esamą kolektyvinių susitarimų sudarymo laikotarpį, bendradarbiavimo su pareigūnų profesinėmis sąjungomis būdu ir konsultuojant juos saugos ir sveikatos klausimais, per įsipareigojimus kolektyvinėse sutartyse pagerinti darbo aplinkos stebėseną, įgyvendinamų saugos ir sveikatos priemonių padėtį vidaus reikalų įstaigose nelaukiant jose Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų steigimui būtino teisinio reglamentavimo ir išteklių atsiradimo.

4.11. Numatomoje parengti vidaus tarnybos sistemos pareigūnams skirtoje Streso, nerimo, lėtinio nuovargio įveikimo programoje numatyti išklauso komandos atitikmenį, narių apmokymą, tam tikslui skirtą pilotinio projekto parengimą ir organizuoti jo įgyvendinimą vienoje iš apskričių. Taip pat inicijuoti teisės aktų, būtinų išklauso komandų atitikmenų veiklai vidaus tarnyboje, parengimą.



- 4.12. Svarstyti galimybę, atsižvelgus į Švedijos patirtį, parengti profesinės sąjungos lyderių, atstovų mokymo programą, suderinti ją su Vidaus reikalų bei Švietimo ministerijomis bei pagal galimybes integruoti jas į jau esančias kvalifikacijos kėlimo programas;
- 4.13. Tikslinga siekti, kad būtų priimtos įstatymo pataisos, būtinos socialinės partnerystės pažangos prielaidoms įtvirtinti:
- Siekti šakos kolektyvinėse sutartyse nustatyti nuoseklus, ilgalaikio darbo užmokesčio didinimo vidaus reikalų ir kitų statutinių įstaigų pareigūnų kėlimo sąlygas ir tvarką;
  - Siekti, kad būtų aiškiau sureglamentuotos profesinės sąjungos atstovo, renkamojo/skiriamo organo nario veiklos garantijos, teisės, pareigos, kolektyvinių sutarčių turinys;
  - Daugelio Europos šalių pavyzdžiu siekti, kad teisės aktuose būtų įtvirtintos nario mokesčio kompensavimo numatant galimybę susigrąžinti dalį sumokėto pajamų mokesčio;
- 4.14. Inicijuoti policijos ir kitų teisėsaugos įstaigų vykdomų „policinių“ funkcijų ir joms tenkančių kaštų analizę bei siūlyti optimizavimo priemones;

Ataskaita parengė:

Vytautas Bakas, Kęstutis Petrauskas

